

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»

Институт психологии

Кафедра акмеологии и психологии среды

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ  
МОДЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО**

**Направление «38.03.04 – Государственное и муниципальное  
управление»**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа  
допущена к защите  
Зав. кафедрой О.В. Кружкова  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

Исполнитель:  
Геращенко Ирина Александровна  
обучающийся БГ-51z группы

Научный руководитель:  
А.В. Смирнов – доктор  
психологических наук, профессор  
кафедры акмеологии и  
психологии среды

Екатеринбург 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНСТИТУТА ГРАЖДАНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	5
1.1. Понятие и правовые основы государственной гражданской службы.....	5
1.2. Правовой статус государственного служащего.....	13
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ЛИЧНОСТНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	25
2.1. Понятие профессионально-личностной компетенции, и ее роль в деятельности государственных служащих.....	25
2.2. Экономические и финансовые гарантии осуществления компетенции гражданских служащих.....	39
2.3 Понятие профессионально-личностной этики государственных служащих.....	47
ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЙ ЭТИКИ И КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	55
3.1. Условия эффективности реализации компетенции государственных служащих.....	55
3.2. Взаимодействие органов государственной власти и государственных служащих в осуществлении профессионально-личностной этики и компетенции.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	64
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	66

## **ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность темы. На сегодняшний день российское государство, в целом, находится на этапе своего становления.

В данной ситуации возрастает значение и роль государственной службы, которая призвана обеспечивать реализацию основных функций государства, разрешение его ключевых задач.

Хотелось бы отметить, что в последние годы вопросы современной государственной службы достаточно активно обсуждаются, как в политической и правовой, так и в экономической литературе.

В России действуют различные законодательные акты, которые устанавливают основы современной государственной службы, также принимаются законы, прочие нормативные акты, активно регулирующие определенные сферы современной государственной службы непосредственно в органах исполнительной и представительной власти, в различных органах прокуратуры, в вооруженных силах.

Современная государственная служба является немыслимой без своего ключевого субъекта, а именно государственного служащего.

Активное функционирование любого современного государства зависит напрямую от общего состояния имеющегося государственного аппарата, а также от высокоэффективной работы различных государственных органов и, прежде всего, их различных государственных служащих.

Абсолютно в любой современной системе социального управления люди управляют людьми. Также это относится к современному государственному механизму.

То есть, без персонала в итоге он представлял бы собой лишь безжизненные структуры, системы взаимосвязей и правовые статусы.

Степень разработанности темы. Разработкой различных аспектов темы занимались такие ученые и исследователи, как Кутафин О.Е., Фадеев В.И., Стрельников В.В., Василенко И.А., Харитонов И.К., Наумов С.Ю., Конин Н.М., Кононов П. И., Агапов А.Б., Макарейко Н.В. и другие.

Объектом исследования является государственная служба.

Предметом исследования является профессионально-личностная компетентностная модель государственного служащего.

Целью работы является профессионально-личностная компетентностная модель государственного служащего.

Задачами работы являются:

- Дать определение понятию и правовым основам государственной гражданской службы;
- Раскрыть правовой статус государственного служащего;
- Исследовать понятие профессиональной компетенции, и ее роль в деятельности государственных служащих;
- Представить экономические и финансовые гарантии осуществления компетенции гражданских служащих;
- Охарактеризовать понятие профессионально-личностной этики государственных служащих;
- Проанализировать условия эффективности реализации компетенции государственных служащих;
- Установить взаимодействие органов государственной власти и государственных служащих в осуществлении профессиональной этики и компетенции.

При написании работы применялся метод обобщения и классификации, метод анализа нормативно-правовых актов и научной литературы.

Структура работы состоит из введения, основной части, заключения и списка использованных источников и литературы.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНСТИТУТА ГРАЖДАНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

## **1.1. Понятие и правовые основы государственной гражданской службы**

Государственная гражданская служба Российской Федерации представляет собой определенную разновидность государственной службы, под которой следует понимать служебную деятельность, в основе которой лежит профессиональная деятельность отдельных граждан Российской Федерации, замещающих должности, относящиеся к государственной гражданской службе Российской Федерации, призванных обеспечивать неукоснительное исполнение полномочий: федеральных органов власти; органов власти субъектов РФ; лиц, которые замещают государственные должности Российской Федерации; лиц, которые замещают государственные должности субъектов Российской Федерации [44]. При анализе представленного определения понятия государственная гражданская служба встает вопрос о понимании сущности данной деятельности, её значения для всей системы несения публичной службы в стране, а равно об установлении проблемных вопросов в рамках указанной деятельности. Исследуя точки зрения и мнения различных исследователей представленной категории, необходимо заметить, что существует административно-правовой подход, который предполагает, что государственную гражданскую службу следует определять, как публично-правовой институт, способный на практике реализовывать задачи и функции, присущие государству. Но, важно отметить, как считает Козбаненко В.А., что существует и иной подход к пониманию сущности понятия государственной гражданской службы. Такой подход носит

название «классического» трудового подхода, который в основу своего существования включает понимание гражданской службы как профессиональной трудовой деятельности. Поэтому, следовательно, сами лица, которые замещают должности указанной службы должны быть рассмотрены не только как обладатели полномочий соответствующих органов власти, но и как отдельная категория работников, осуществляющих трудовую деятельность по найму [37].

Разумеется, предпочтение нельзя отдавать одной из этих точек зрения, поскольку они вместе представляют собой всеобъемлющее видение гражданской службы, отражающее различные аспекты рассматриваемого определения. Эта комбинация считается государственным и частным Союзом в этой категории. Кроме того, как отмечает Крылова ЭГ, этот двойной характер такого рода услуг может быть выражен путем осуществления профессиональной деятельности, которая направлена на удовлетворение общих, государственных интересов, существующих в государстве, а также личных, индивидуальных интересов, которые принадлежат лицам, которые заменяют должность сотрудника. Таким образом, Государственная служба состоит из двух элементов: государственного и частного. Публичное начало заключается в том, что государство обязывает работника осуществлять свои трудовые полномочия в отношении выполнения государственных функций и выполнения им своих функций, однако личное начало заключается в том, что эти сотрудники, для того, чтобы их полномочия, которые он достиг, получают конкретное вознаграждение и другие материальные и нематериальные стимулы. Поэтому было бы неплохо рассмотреть государственную гражданскую службу, как комплексный институт, который носит публичный характера и реализуется посредством реализации задач и функций государства с помощью использования специального вида трудовой деятельности, которая направлена на

обеспечение государственными служащими всех возложенных на них полномочий и функций.

Особое внимание нужно уделить тесной связи и различий, которые существуют между гражданской службой и иными институтами профессиональной деятельности, которые имеют публичное начало. К таковым институтам принято относить следующие: муниципальная служба; деятельность лиц, которые замещают государственные и муниципальные должности. Муниципальная служба, соответственно, осуществляется в органах местного самоуправления, которые представляют собой особую группу органов, которые осуществляют властные полномочия на локальном уровне. Под местным самоуправлением следует понимать комплексное и многообразное представление о формировании порядка функционирования уклада жизни общества и государства, которые рассматривают несколько различных подходов к указанному правовому институту. Если обратиться к понятию местного самоуправления, которое дается в рамках конституционных положений, то под рассматриваемым понятием следует понимать такую организацию властных полномочий на местном уровне, которое подразумевает под собой самостоятельные решения, которые принимаются населением указанного населенного пункта по вопросам местного значения. Таким образом, Кутафин О.Е. и Фадеев В.И. выделяют следующие черты местного самоуправления: а) оно выступает одним из проявлений конституционного строя страны; б) оно предусматривает еще одну возможность участия граждан в разрешении вопросов различного значения; в) оно рассматривается как определенная форма народовластия [41]. Государственная служба является профессиональной служебной деятельностью граждан по обеспечению исполнения определенных полномочий госорганов и лиц, которые замещают различные государственные должности [30]. Также государственную службу РФ

можно охарактеризовать как профессиональную служебную деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения различных полномочий.

Важность современной государственной службы прежде всего определяется тем фактом, что в целом среди вопросов, которые рассматриваются государством, ключевой вопрос можно назвать непосредственно в отношении персонала. Сегодня государственный аппарат призван осуществлять все реформы, законы и новые идеи. Сегодня прием на гражданскую государственную службу должен осуществляться по условиям договора об обслуживании именно в результате конкурса. Профессиональная деятельность любого сотрудника всегда осуществляется в строгом соответствии с действующими правилами. Он одобрен определенным представителем работодателя. Следует отметить, что Государственная служба Российской Федерации-это вид государственной службы, представляющий определенную профессиональную деятельность населения Российской Федерации на различных должностях государственной службы Российской Федерации для обеспечения выполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации, а также федеральных органов государства, а также лиц, заменяющих функции государства Российской Федерации, а также лиц, заменяющих функции государства субъектов Российской Федерации .

Рассмотрим основные принципы государственной службы. К ним относятся, в частности: приоритет некоторых прав, а также свободы человека; единство различных организационных, правовых основ государственной службы и федеральной гражданской службы, определяемых российскими субъектами; абсолютно равный доступ лиц, говорящих на официальном языке Российской Федерации, к государственной службе, а также абсолютно равные условия прохождения службы в независимости от расы и пола, национальности и



происхождения, места жительства и имущественного или же должностного положения, а также отношения к религии и убеждений и прочих обстоятельств, которые прямо не связаны непосредственно с деловыми и профессиональными качествами служащего; компетентность, а также профессионализм гражданских служащих; определенная стабильность современной гражданской службы; полная доступность различной информации непосредственно о современной гражданской службе; активное взаимодействие с гражданами и различными общественными объединениями; защищенность всех гражданских служащих непосредственно от неправомерного какого-либо вмешательства во всю их профессиональную определенную служебную деятельность [26].

Определим основные признаки, которые характеризуют государственную гражданскую службу и отличают ее от прочих видов различной публичной службы [62]: 1. Профессионализм. То есть государственная гражданская служба – это ключевой род занятий для любого государственного служащего. Данная служба не допускается по совместительству. Прочие виды оплачиваемой или же безвозмездной деятельности могут быть разрешены государственным служащим на условиях, а также в определенном порядке, который предусмотрен ФЗ. Некоторые ограничения по различным видам деятельности для госслужащих должны обеспечить особенно высокое качество выполнения должностных обязанностей государственной гражданской службы. 2. Компетентность. То есть государственный гражданский служащий должен в первую очередь соответствовать различным выполняемым функциям государственной гражданской службы по стажу и уровню образования, а также знаниям. Эти требования являются определенными формализованными условиями, которые позволяют обеспечивать способность государственных гражданских служащих выполнять

должностные обязанности именно по замещаемой должности госслужбы.

3. Прохождение службы лишь на должностях государственной гражданской службы, которые включены в так называемый Сводный реестр всех должностей государственной гражданской службы РФ. Определенный статус государственного гражданского служащего приобретает лишь с помощью назначения на некоторую должность государственной гражданской службы.

Можно сказать, что теория современной гражданской службы представляет собой систему законов, категорий, различных принципов, которые содержат прямое знание профессиональной подготовки, активное развитие современной государственной службы, как раз как институционального и политического и правового учреждения, в целом, которые позволяют научно обосновать наилучшие средства для непосредственного достижения национальных целей и задач. Нынешнее состояние гражданской службы характеризуется относительно низкой эффективностью по сравнению с затратами, которые государство и общество несут на государственной службе; в целом, недостаточной гибкостью и адаптацией к решению основных проблем гражданского общества и формированию современной рыночной экономики; определенным иммунитетом к совершенно новым формам и методам планирования, организации, управления ресурсами и поощрения деятельности государственных служащих. Главная цель реформы современной гражданской службы должна заключаться в том, чтобы привести ее в полное соответствие с основными потребностями дальнейшего демократического развития государства. Понятие "гражданская государственная служба" можно толковать узко и широко. В широком смысле государственная служба - это трудовая деятельность работников, нацеленная на выполнение ими служебных обязанностей в органах, предприятиях, учреждениях, относящихся к государственной

власти. В узком, госслужба - это выполнение работниками служебных обязанностей в органах государственной власти. Так или иначе, государственная гражданская служба подразумевает собой трудовую деятельность от имени государства и во благо его. Так как необходимость существования государственной гражданской службы и ее правового регулирования обусловлена самим существованием государства с его задачами и функциями. Весь мировой опыт показывает и доказывает, что эффективное существование и функционирование государства невозможно без наличия сильного государственного и властного аппарата.

Важнейшим, однако, является трактовка понятия государственной гражданской службы через категорию правового режима. И хотя сводить всю проблематику государственной гражданской службы к правовым режимам вряд ли правомерно, однако при исследовании ее важнейших аспектов, как мы убедимся ниже, этот подход достаточно плодотворен. Федерализм, как один из принципов нашего государства, реализующийся в российском законодательстве и на праве, структурирует государственную гражданскую службу РФ в двух уровнях: 1. Федеральная государственная служба, находящаяся в соответствии с п. «т» ст. 71 Конституции РФ [1] в исключительном ведении РФ; 2. Государственная гражданская служба субъектов Российской Федерации, находящаяся в совместном ведении РФ и субъектов РФ в соответствии с п. «к» ст. 72 Конституции РФ.

Государственным гражданским служащим является гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, установленном федеральным законом, обязанности по государственной должности государственной гражданской службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Для того чтобы лучше разобраться в особенностях и принципах работы чиновника и всего государственного аппарата следует обратиться к

Федеральному закону от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и подробнее рассмотреть его. Приведу некоторые наиболее значимые извлечения из Федерального закона. Ст5. П1 2 3 «Государственная гражданская служба основана на принципах: 1) верховенства Конституции Российской Федерации и Федеральных законов над иными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями при исполнении государственными службами должностных обязанностей и обеспечении их прав; 2) приоритета прав и свобод человека и гражданина, их непосредственного действия: обязанности государственных служащих признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина; 3) единства системы государственной власти, разграничения предметов ведения между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации». Итак, теперь мы имеем некоторое представление о государственной гражданской службе в России и о тех, кто призван ее исполнять. Самое время конкретнее рассмотреть некоторые аспекты, касающиеся правового регулирования государственной гражданской службы в современной России.

Структура государственного аппарата сегодня представляет собой разветвленную систему подвластных отношений, которая складывалась на протяжении многих лет. Уходя вглубь веков, можно заметить тенденцию преобразования и развития способов осуществления государственной власти. Таким образом, государственная гражданская служба является применением гражданами своих различных трудовых профессиональных навыков в области реализации полномочий, а также задач госорганов разных уровней. Данный вид трудовой деятельности сегодня выполняется работниками, которые именуются госслужащими.

## **1.2. Правовой статус государственного служащего**

Под существующим правовым статусом государственного гражданского служащего нужно понимать гарантированное и установленное государством определенное правовое положение российского государственного гражданского служащего, который исполняет свои основные полномочия по какой-либо должности государственной гражданской службы. Во всей системе современной российской государственной гражданской службы формируются различные правовые статусы определенных государственных гражданских служащих. Сюда можно отнести общий, особенный, индивидуальный и специальный правовые статусы [35]. Основными элементами определенного правового статуса современного государственного гражданского служащего можно назвать права, свободы, ограничения, обязанности, какие-либо запреты, ответственность служащего, различные поощрения, которые закрепляются в действующем законодательстве, гарантируются государством. Общий определенный правовой статус государственного гражданского служащего устанавливается Конституцией России, различными федеральными законами. Особенный определенный правовой статус современного государственного гражданского российского служащего отражает некоторую общую специфику всей его активной служебной деятельности непосредственно в каких-либо отдельных видах российской государственной гражданской службы. Что же касается специального определенного правового статуса государственного гражданского служащего, то он всегда устанавливается правовым положением государственного органа, а также его основной специализацией. Что же касается индивидуального правового статуса государственного гражданского служащего, то он определяется должностным регламентом по какой-либо занимаемой должности

государственной гражданской службы. Этот правовой статус включает в себя различные нормы общего, специального и особенного и правового статуса государственного гражданского служащего.

Таким образом, можно сказать, что ключевым документом, именно на положениях которого и основывается вся деятельность абсолютно любого государственного гражданского служащего, можно назвать должностной регламент по какой-либо занимаемой должности государственной гражданской службы. Именно в нем должны содержаться основные требования, которые предъявляются к государственному гражданскому служащему, замещающему определенную государственную должность. Различные должностные регламенты определенных государственных гражданских служащих – это составная часть административного регламента исполнительного органа государственной власти, включающего также определенные административные регламенты различных государственных функций, определенные административные регламенты исполнительных органов государственной власти, административные регламенты взаимодействия исполнительных органов государственной власти, разработанные на основе Типового регламента взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 января 2005г. № 30 [14]. Ключевые правовые нормы определенного состава должностного регламента устанавливаются ст. 47 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Они включают в себя [4]: какие-либо квалификационные требования к уровню, а также характеру знаний и навыков, предъявляемые к определенному гражданскому служащему, который замещает соответствующую должность гражданской службы, к образованию, стажу гражданской службы; определенные должностные обязанности, права, а также ответственность гражданского служащего за

какое-либо неисполнение основных должностных обязанностей в строгом соответствии с административным регламентом государственного органа, функциями и задачами структурного подразделения государственного органа, а также функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы; определенный перечень вопросов, именно по которым гражданский служащий вправе или же обязан самостоятельно принимать различные управленческие решения и прочее.

Хотелось бы отметить, что все положения должностного регламента всегда учитываются при проведении конкурса на замещение определенной вакантной должности гражданской службы, а также аттестации, квалификационного экзамена, планировании определенной профессиональной служебной деятельности гражданского служащего [36]. В настоящее время поступление граждан на государственную гражданскую службу, а также назначение на различные государственные гражданские должности на сегодняшний день осуществляются в строгом соответствии с ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ [4]. Вообще на сегодняшний день на государственную гражданскую службу могут поступать лица, являющиеся гражданами РФ, достигшие определенного возраста 18 лет, а также владеющие государственным языком РФ, соответствующие всем квалификационным требованиям, установленным по различным должностям гражданской службы. Можно отметить, что предельным возрастом пребывания на государственной гражданской службе является 65 лет. Сегодня прием на государственную гражданскую службу должен производиться на условиях Служебного контракта именно по результатам проведенного конкурса. Вообще конкурс заключается, в первую очередь, в подробной оценке профессионального уровня всех претендентов на замещение какой-либо должности государственной гражданской службы, а также их соответствия всем установленным квалификационным

требованиям к должности государственной гражданской службы. Определенные порядок проведения всех конкурсов на сегодняшний день определяется указанным ФЗ, а также Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, которое было утверждено Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 112 [9].

Ключевые положения должностного регламента в обязательном порядке должны учитываться при проведении конкурса на замещение определенной вакантной должности государственной гражданской службы и аттестации, а также квалификационного экзамена и планировании профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего [20]. Процесс аттестации государственного гражданского служащего проводится для определения его соответствия некоторой замещаемой должности гражданской службы. Определенный квалификационный экзамен проводится при решении ключевого вопроса о присвоении классного чина гражданской службы по инициативе государственного служащего не позднее чем через 3 месяца после дня подачи им письменного заявления о присвоении классного чина гражданской службы. Административно-правовой статус современного государственного гражданского служащего – это комплекс различных прав и обязанностей, а также ответственности, который приобретает гражданин от момента его зачисления на государственную должность государственной гражданской службы. Основные служебные права, ключевые обязанности современного государственного гражданского служащего, в целом, делятся на две основные группы: общие и специальные (должностные). Наиболее общие права, а также обязанности государственных гражданских служащих в настоящее время не зависят от каких-либо конкретных полномочий по определенной государственной должности.



Государственный гражданский служащий в настоящее время имеет право [42]: 1. На ознакомление с различными документами, которые определяют его права и обязанности по какой-либо занимаемой государственной должности государственной гражданской службы. 2. На получение в определенном установленном порядке материалов и информации, которая требуется для исполнения всех должностных обязанностей. 3. На посещение в определенном установленном порядке для исполнения всех должностных обязанностей учреждений и предприятий, организаций независимо от их форм собственности. 4. На принятие различных решений, а также участие в их подготовке в строгом соответствии с основными должностными обязанностями. 5. На участие именно по своей инициативе в определенном конкурсе на замещение какой-либо вакантной государственной должности государственной гражданской службы. 6. На активное продвижение по службе, существенное увеличение денежного содержания с учетом всех результатов, а также стажа его работы, определенного уровня квалификации. 7. На ознакомление с материалами своего определенного личного дела, различными отзывами о своей деятельности, прочими документами. 8. На переподготовку (переквалификацию), а также повышение квалификации именно за счет средств определенного бюджета. 9. На пенсионное обеспечение именно с учетом определенного стажа государственной гражданской службы. 10. На проведение именно по его требованию определенного служебного расследования для опровержения различных сведений, которые порочат его честь и достоинство. 11. На объединение в определенные профессиональные союзы (ассоциации) для активной защиты своих прав, профессиональных и социально-экономических интересов. 12. На внесение предложений по совершенствованию государственной гражданской службы абсолютно в любые инстанции.

Таким образом, современное законодательство наделяет государственного гражданского служащего определенным правом обращаться в различные государственные органы или в суд для решения споров, которые связаны с государственной гражданской службой.

Любой служащий, в не зависимости от определенной занимаемой им государственной должности, обязан [59]:

1. Обеспечивать активную поддержку конституционного строя, четкое соблюдение Конституции РФ, реализацию современных федеральных законов и законов субъектов РФ, в том числе регулирующих сферу его полномочий.

2. Четко и добросовестно исполнять все свои должностные обязанности.

3. Постоянно обеспечивать защиту и соблюдение прав, а также законных интересов всех граждан.

4. Четко исполнять распоряжения и приказы, указания вышестоящих в определенном порядке подчиненности руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, кроме незаконных.

5. Именно в пределах своих определенных должностных обязанностей рассматривать своевременно обращения граждан, различных общественных объединений, учреждений и предприятий, организаций, государственных органов и органов местного самоуправления, принимать по ним различные решения в порядке, который установлен федеральными законами и законами субъектов РФ.

6. Строго соблюдать все установленные в государственном органе определенные правила внутреннего трудового распорядка, различные должностные инструкции, а также порядок работы со всей служебной информацией.

7. Активно поддерживать определенный уровень квалификации, являющийся достаточным для исполнения всех своих должностных обязанностей.

8. Хранить определенную государственную и прочую охраняемую законом тайну, не разглашать ставшие ему известными в связи с непосредственным исполнением должностных обязанностей различные сведения, которые затрагивают частную жизнь, честь и достоинство граждан.

Очень часто сегодня при поступлении на гражданскую службу люди совершенно не знают различных ограничений, которые предусмотрены законом. Однако все гражданские служащие несут полную ответственность за любое отступление от данных ограничений. ФЗ под названием «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а именно его статье № 16 закрепляет определенных перечень обстоятельств, именно при наличии которых человек не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не имеет права находиться на гражданской службе. Ограничения, которые связаны с гражданской службой, устанавливаются лишь на федеральном уровне, а также они не могут быть уменьшены или же увеличены различными законами субъектов Российской Федерации. Рассмотрим данные ограничения [34].

1. Признание человека недееспособным, ограниченно дееспособным по определенному решению суда. То есть человек, который признан недееспособным или же дееспособность которого является ограниченной, не может понимать всего значения действий, которые он совершает, а значит и осуществлять служебную деятельность, а также быть допущенным к замещению определенной должности.

2. Осуждение человека к какому-либо наказанию, которое исключает любую возможность выполнения им должностных обязанностей по

должности гражданской службы, по приговору суда, который вступил в законную силу, или же в ситуации наличия неснятой, непогашенной судимости. Хотелось бы отметить, что это ограничение направлено на людей, которые хотят заместить должность, или же людей, которые находятся на гражданской службе. Лицо, которое является осужденным за совершение какого-либо преступления, считается судимым именно со дня вступления обвинительного приговора суда в его законную силу и до момента погашения, снятия судимости.

3. Отказ от прохождения определенной процедуры оформления допуска к сведениям, которые составляют государственную и прочую охраняемую ФЗ тайну.

4. Наличие различных заболеваний, которые могут как-либо препятствовать поступлению на гражданскую службу, ее прохождению. Это направлено на людей, которые претендуют на замещение должности, или же людей, которые уже замещают должность.

5. Ограничение, которое связано с состоянием определенного близкого родства или же свойства. То есть здесь оговариваются различные случаи недопустимости служебных отношений, если же замещение должности гражданской службы связывается именно с непосредственной подчиненностью, а также подконтрольностью одного служащего другому, что означает совместное осуществление определенных служебных отношений лицами, которые состоят в отношении свойства, родства.

6. Также основаниями отказа в прохождении государственной гражданской службы можно назвать: выход из гражданства РФ; приобретение гражданства другой страны; наличие гражданства другой страны или же стран, если данное не предусматривается международным договором России.

7. Представление определенных подложных документов, а также заведомо ложных сведений при поступлении человека на гражданскую службу.

8. Непредставление определенных законом каких-либо сведений, а также представление заведомо ложных сведений об имуществе и доходах, а также обязательствах имущественного характера.

Хотелось бы отметить, что прокуратурой периодически проводятся различные проверки соблюдения законодательства о государственной гражданской службе. Несоблюдение различных ограничений, которые связаны с гражданской службой, всегда влечет за собой дисциплинарную ответственность.

На процесс совершенствования системы государственной гражданской службы оказывает влияние мотивация самих служащих. Вместе с мотивацией растёт престиж государственной гражданской службы, а также её качество и эффективность. В настоящее время мотивационные приёмы, в частности, моральные и материальные, недостаточно развиты и не имеют чёткой системности в применении, что влечёт за собой снижение развития кадрового состава. Все мотивационные факторы должны быть объединены в определённую систему, которая будет направлена на развитие кадрового потенциала и более эффективное выполнение служебных задач.

Данную систему необходимо применять при замещении претендентами должностей государственной гражданской службы, при определении их квалификации, а также при установлении способов и размера материального поощрения. Однако материальное стимулирование в настоящее время характеризуется недостаточной чёткостью предоставления государственных гарантий, отсутствием строго пропорциональной системы и малым объёмом финансирования, что впоследствии проявляется отсутствием мотивации эффективно и

долговременно исполнять обязанности на гражданской службе. Также слабо развита система оплаты труда, которая формируется из оклада и дополнительных надбавок и премий, которые в сумме превышают основной оклад. В результате все надбавки носят чисто компенсационный характер, а не мотивационный, и их задачей на данное время является не стимулирование деятельности госслужащих, а всего лишь удержание их на замещаемой должности.

Эти упущения нарушают принцип единства, усиливают коррупционные факторы и способствуют переходу государственных служащих к частному сектору. В этой связи необходимо обеспечить всестороннее взаимодействие личной и материальной мотивации, что возможно благодаря участию в управлении специалистов, направленных на обеспечение качества и долгосрочного перехода от Гражданской службы к расширению их полномочий и обязанностей, а также назначение соответствующей пропорциональной заработной платы. Для преодоления и устранения всех пробелов предлагается создать многофакторную систему мотивации сотрудников, которая будет направлена на стабилизацию работы персонала и повышение эффективности и качества обслуживания.

Достижение этой цели направлено на достижение ряда целей, включая совершенствование системы вознаграждения, поощрения и вознаграждения, призванных мотивировать сотрудников к качественному и справедливому выполнению своих функций; четкое регулирование предоставления государственных социальных гарантий стимулирования; содействие профессиональному развитию и планированию карьеры, что повысит престиж государственной службы, а также эффективность, качество и добросовестность выполнения задач. Не менее важным условием позитивного совершенствования государственной гражданской службы является непрерывное комплексное развитие творческих,

личностных и профессиональных качеств государственных служащих. Необходимо разработать и внедрить новые подходы, стимулирующие непрерывное и регулярное повышение профессионализма и квалификации государственных служащих.

В результате проводимых мероприятий предусматривается повышение качества и эффективности государственной гражданской службы, участие в процессе управления высококвалифицированных работников, настроенных на непрерывное профессиональное развитие и обеспечение результативной работы кадровых служб, направленной на учёт индивидуальных планов и оценку знаний, навыков и квалификационных качеств госслужащих.

Рассмотренные выше мероприятия, направленные на совершенствование государственной службы, должны быть реализованы в целях её позитивного развития и эффективного функционирования. Повышение эффективности функционирования государственной службы, взаимодействующей со всей системой государственного управления, является необходимым условием укрепления российской демократической государственности, повышения авторитета и действенности власти. Сегодня для государственного строительства одним из важных условий является формирование широкого слоя высококвалифицированных государственных гражданских служащих, способных обеспечить эффективность и качество работы государственного аппарата. Глубинные социально-экономические преобразования в России выступают необходимостью в совершенствовании государственной гражданской службы в целях более эффективной организации системы управления, в соответствии с потребностями современного общества [28].

Таким образом, различные специальные права, обязанности государственного гражданского служащего в настоящее время определяются спецификой правового положения органа, в котором и

осуществляется государственно-служебная деятельность. Так, например, служащие различных налоговых органов в настоящее время наделены правом проведения налоговых проверок хозяйствующих субъектов, обязаны проводить разъяснительную работу по применению действующего законодательства о налогах и сборах.



## **ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

### **2.1. Понятие профессионально-личностной компетенции, и ее роль в деятельности государственных служащих**

Оценка персонала является одной из основных функций управления персоналом гражданской службы. Традиционно оценка государственного работника заключается в определении его соответствия квалификациям, необходимым для замещения должности в рамках сертификации. Однако, как показывает практика, формальные показатели чаще всего учитываются, и в первую очередь оценивается наличие знаний о нормативно-правовой базе, необходимой для выполнения официальных функций.

В реализации процедур оценки в госслужбе имеют место и другие проблемы, снижающие ее эффективность. Подтверждение этого мы находим в результатах экспертного опроса, проведенного нами среди руководителей и специалистов кадровых подразделений органов государственного управления Сибирского федерального округа (СФО). Так, в качестве основных проблем в практической реализации деятельности по оценке государственных гражданских служащих эксперты выделяют:

— отсутствие единства в понимании значимости и сущности процедур и технологий оценки у ученых и практиков, у руководителей и служащих (38 %);

— отсутствие четко разработанных современных методик оценки (31 %);

— невозможность полноценно заниматься оценкой государственных гражданских служащих из-за перегруженности работой (31 %);

— слабую подготовку в области внедрения новых принципов кадровой политики и реализации современных кадровых технологий (24 %);

— отсутствие системного подхода к оценке государственных гражданских служащих (18 %).

В целом анализ результатов экспертного опроса позволил сделать вывод о том, что кадровые службы органов государственного управления СФО хотя и ведут планомерную работу по внедрению в практику управления кадрами государственной гражданской службы новых оценочных технологий, однако эта работа носит разрозненный характер, применение различных процедур оценки не подкреплено единой концепцией.

Используемые при этом методы и технологии не направлены на достижение конкретного результата, не ставится задача мониторинга результатов оценки.

Кроме того, имеет место нечеткость, размытость в представлениях о статусно-ролевой позиции специалистов, занимающихся вопросами оценки государственных гражданских служащих как в сложившейся законодательной базе, так и в реализации ее положений в практике кадровой работы органов государственного управления, что отрицательно сказывается на эффективности данной деятельности и приводит к ее формальному характеру.

В широко обсуждаемой в настоящее время федеральной программе «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015—2018 годы) и план мероприятий по развитию системы государственной службы

Российской Федерации до 2018 года» (далее — Программа) [8] основными направлениями развития государственной службы Российской Федерации признаются «...повышение качества отбора для замещения должностей государственной службы; внедрение комплексной оценки государственных служащих Российской Федерации; обеспечение непрерывного профессионального развития государственных служащих.» и др.

Цель заключается в внедрении технологий комплексной оценки для определения возможностей повышения квалификации сотрудников. Хотя в настоящее время в программе не затрагивается вопрос о применении компетентного подхода к оценке (в интересах справедливости следует отметить, что необходимость повышения квалификации не упоминается ни разу в тексте), планируется провести оценку работников различных сторон (соответствие квалификации; профессиональное качество; ) и с различными целями (конкурсный отбор; обучение персонала резерва, ротация; определение необходимости обучения; распределение материальных стимулов и т. д.).

Программой предполагается сосредоточение функций по проведению комплексной оценки в едином центре по поиску, привлечению, отбору, профессиональной ориентации и оценке кадров на гражданской службе. По мнению разработчиков Программы, это позволит снизить нагрузку на кадровые службы и повысить качество комплексной оценки гражданских служащих. К сожалению, в Программе не затрагиваются другие аспекты деятельности подобных центров, как, например, проведение независимой оценки и повышение ее объективности, связь оценочных процедур с обучением и карьерой, планирование профессионального развития и т. д., хотя в плане мероприятий по реализации Программы предусматривается использование технологии «центра оценки» для выдвижения кандидатов на должности

гражданской службы категории «руководители» высшей и главной групп должностей (правда пока в качестве пилотных проектов в заинтересованных федеральных государственных органах).

Таким образом, на государственном уровне он признает необходимость повышения качества оценки должностных лиц и путей ее достижения. Однако необходимо научно понять и реализовать ее, что актуализирует изучение теории, методологии и практики деятельности по оценке в государственной службе. Во-первых, мы считаем, что необходимо рассмотреть организационные аспекты, в частности вопрос о создании центров по оценке компетентности сотрудников.

Обсуждение проблемы деятельности центров оценки применительно к государственной гражданской службе следует начать с уточнения и дифференцирования понятий. Понятие «центр оценки» (в значении кадровой технологии как серии оценочных процедур) является буквальным переводом англоязычного термина «assessment centre» (от англ. assessment — определение размера, оценка имущества), который из словаря аудиторов перешел в сферу управления персоналом и стал использоваться в значении «оценка личности».

По словам Т. Ю. Базарова, в своем англоязычном варианте данный термин в России используется редко даже специалистами (притом, что сама технология известна и применяется с 1980-х гг.), так как слово «центр» в русском понимании обозначает, как правило, какую-либо структуру (бизнес-центр, фитнес-центр, пресс-центр и т. п.).

Именно поэтому соединение двух терминов в одной фразе «В центре оценки проводить процедуры центра оценки...» воспринимается с трудом, хотя и имеет определенный смысл.

Технология ассессмент-центра в настоящее время получает все большее распространение, поскольку дает высокую точность конечных результатов благодаря тщательной проработке сценария и шкал оценки.

Отличие ассессмент-центра от других методов оценки состоит во множественности применяемых процедур и сопоставлении мнений нескольких независимых экспертов.

К тому же технология нацелена на выявление не только профессиональных качеств, но и личностных характеристик. Однако она повсеместно признается трудоемкой и высокозатратной, так как требует много времени на подготовку и реализацию, задействует несколько (иногда больше 10) высококвалифицированных специалистов. Поэтому в современном бизнесе применение ассессмента не обходится без привлечения независимых аудиторских и консалтинговых агентств. Преимущества этого очевидны:

- высокое качество услуг, оказываемых профессионалами;
- получение независимого мнения;
- организация работы под индивидуальный заказ;
- минимизация усилий самих кадровых служб организаций;
- комплексный подход к решению управленческих кадровых задач.

В государственной гражданской службе есть примеры использования технологии ассессмента. Сегодня в вузах системы РАНХиГС реализуются отдельные элементы ассессмента. Так, в Нижегородском институте разработан комплекс технологий отбора и оценки управленческих кадров и создана информационная система формирования резерва управленческих кадров.

В Сибирском институте управления с нашим участием разработан и применяется так называемый «мониторинг компетенций» — технология комплексной оценки государственных гражданских служащих — слушателей программ переподготовки и повышения квалификации.

В органах государственной власти в настоящее время накоплен некоторый опыт создания и функционирования центров, реализующих некоторые функции оценки служащих.

Так, в Сибирском федеральном округе при администрации Томской области функционирует ОГБУ «Томский региональный ресурсный центр», в составе управления кадров и государственной службы губернатора Красноярского края работает отдел по подготовке государственных и муниципальных служащих (кадровый центр) и др. Однако, как правило, эти центры предназначены для организации обучения гражданских служащих [22].

Из известного нам зарубежного опыта интерес представляет практика работы сектора изучения компетенций, созданного в структуре научно -исследовательского института Академии государственного управления Республики Казахстан.

Задачами сектора являются:

- 1) изучение компетенций и создание профиля компетенций как государственных служащих, так и служащих негосударственного сектора;
- 2) оценка и измерение уровня компетенций;
- 3) распространение передового опыта изучения компетенций в деятельности институтов академии, региональных центров обучения государственных служащих Республики Казахстан, неправительственных организаций и коммерческих структур.

Сектор осуществляет деятельность по следующим направлениям:

- проведение семинаров повышения квалификации с целью апробации и внедрения результатов изучения компетенций;
- построение профиля компетенций профессиональных качеств государственных служащих корпуса «А» и «Б»;
- проведение психометрического опроса, психофизиологического тестирования, анонимного и персонифицированного анкетирования обучающихся в академии;
- анализ механизмов удержания талантливых сотрудников и их карьерного планирования;

— анализ приоритетов в карьерном планировании на государственной службе и др.

Основным достижением сектора на сегодняшний день является разработка универсального диагностического инструмента-методологии оценки личных и профессиональных навыков и внедрение компьютерных тестов для оценки личных и управленческих возможностей сотрудников.

Представляется, что данный опыт может с успехом применяться в России, особенно в вузах системы РАНХиГС, в которых накоплен кадровый потенциал и созданы необходимые условия. Рассмотрим для примера деятельность Сибирского института управления — филиала РАНХиГС (до 2012 г. — Сибирская академия государственной службы).

Вуз ведет постоянную работу по подготовке и переподготовке специалистов в сфере государственного и муниципального управления. Кадровый потенциал вуза включает высококвалифицированных специалистов, способных участвовать в решении проблем законодательного и кадрового обеспечения государственной гражданской службы.

Кроме того, подавляющее большинство преподавателей являются независимыми экспертами в составе комиссий при проведении конкурсов и аттестаций в различных федеральных и региональных органах государственного управления и имеют достаточный опыт участия в оценочных процедурах.

Действующие в филиале РАНХиГС межрегиональный центр повышения квалификации и центр переподготовки специалистов имеют опыт сотрудничества и налаженные связи с органами и учреждениями федеральной и исполнительной власти СФО.

В филиале создана соответствующая инфраструктура: работает научная библиотека, открыт полный доступ к электронным СМИ и образовательным ресурсам для государственных гражданских служащих,

имеется собственное издательство, выпускающее учебную и научную литературу, отдел дистанционных образовательных технологий и др.

Таким образом, в настоящее время есть база, потенциал которой возможно и необходимо использовать для создания центра оценки и развития государственных гражданских служащих.

Центр оценки и развития гражданских служащих, на наш взгляд, должен реализовывать следующие направления деятельности:

1) научное и правовое — деятельность ученых-исследователей, теоретиков и практиков, а также специалистов в сфере служебного права по проведению фундаментальных и прикладных научных исследований развития государственной службы и совершенствования кадрового обеспечения государственной службы и др.; проведение независимой экспертизы законодательных и нормативных правовых актов, в том числе локальных, на предмет регламентации и регулирования всех видов кадровых отношений и процессов, соблюдения антикоррупционного законодательства в органах государственного управления;

2) методическое — подготовка научно-методического обеспечения кадровых процессов, проведение методологических семинаров и др.;

3) информационно-аналитическое:

— социологический мониторинг кадрового обеспечения государственной службы, включающий сбор, обработку и анализ информации по различным проблемам;

— ведение банка данных по всем видам резервов;

— обмен информацией между вузами и госорганами;

4) консультационно-экспертное:

— разработка стратегии развития системы кадрового обеспечения государственной службы в регионе;

— подготовка независимых экспертов и организация их деятельности в составе аттестационных, конкурсных комиссий;



- проведение квалифицированного и независимого кадрового аудита органов государственного управления;

- оказание консультативной помощи практическим работникам: руководителям и специалистам кадровых служб органов государственного управления;

5) технологическое — разработка технологий и внедрение новых подходов к профессиональному развитию и стимулированию карьерного развития государственных гражданских служащих и др.

Следует отметить, что многие из этих областей деятельности в настоящее время осуществляются: по просьбе государственных органов проводится антикоррупционный обзор нормативных и правовых актов, разрабатываются модели компетентности государственных должностных лиц, роль и порядок экспертов в работе конкурсных и сертификационных комиссий и т.д. Следует отметить, что многие из этих областей деятельности в настоящее время осуществляются: по просьбе государственных органов, проводится антикоррупционный обзор нормативных и правовых актов, разрабатываются модели компетентности государственных должностных лиц, роль и порядок экспертов в работе конкурсных и сертификационных комиссий и т.д.

Основными функциями центра оценки и развития государственных служащих должны стать:

- участие в формировании всех видов резервов кадров, организация отбора и сопровождение программ развития кадрового резерва и резерва управленческих кадров;

- проведение оценочных процедур государственных служащих (аттестация, квалификационный экзамен, другие виды деловой оценки);

- разработка и реализация индивидуальных планов развития государственных служащих, в том числе подбор, разработка и организация программ обучения.

Центр может выполнять работы как по заказам органов государственного управления, так и по индивидуальным заявкам госслужащих, а также по собственной инициативе. Работа специалистов центра может осуществляться как на местах, так и дистанционно с использованием современных электронных средств.

Создание подобных центров возможно в рамках инновационных проектов и при соблюдении ряда условий:

- наделении соответствующими полномочиями;
- финансировании и материально-техническом оснащении;
- издании нормативных и распорядительных актов, создающих правовую основу деятельности, и разработке документов, устанавливающих статус и порядок работы центра.

Для того чтобы заключения и консультации специалистов центра по результатам оценочных и развивающих процедур носили не только рекомендательный, но и обязывающий характер, представляется необходимым повышение значимости такого рода центров путем установления их статуса (например, при участии высших должностных лиц региональных органов государственной власти, полномочного представителя Президента РФ и др.).

Преимущество организации взаимодействия центров оценки и развития с органами государственного управления по данным направлениям деятельности состоит:

- в высоком качестве услуг ввиду компетентности специалистов, сочетания практического и научного опыта;
- максимальной ориентации центра на потребности конкретного органа государственного управления;
- широком внедрении в государственной службе внешней независимой оценки, что будет способствовать повышению степени ее открытости;

— возможности перераспределить часть обязанностей по организации оценочных процедур на экспертов центра и освободить специалистов кадровых служб органов государственного управления;

— формировании единого банка данных с результатами оценочных и развивающих процедур государственных служащих (по типу «портфолио достижений»).

Реализация последнего положения позволит, помимо очевидных выгод от наличия персонифицированной информации, создать основу для мониторинга компетенций государственных служащих.

Однако практическое воплощение данной концепции возможно при условии централизации функций по управлению государственной службой. В России в отличие от других государств реализуется децентрализованная модель управления государственной службой, при которой органам управления государственной службой на всех уровнях приданы только консультативные, методические и совещательные функции.

Так, функционирующий в структуре Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации департамент развития государственной службы, в числе вопросов ведения которого — правовое регулирование и институциональное развитие государственной гражданской службы, по словам Л. Е. Вахнина, заместителя директора департамента, не может полноценно выступать в качестве основного заказчика и координатора деятельности по оценке и профессиональному развитию госслужащих.

В то же время практика зарубежных стран и государств постсоветского пространства показывает, что в них уполномоченный орган по делам государственной службы находится в непосредственном подчинении президента (например, в Республике Казахстан — Агентство государственной службы при президенте и его территориальные

управления, Республике Таджикистан — Управление государственной службы при президенте и др.).

Создание подобного органа управления государственной службой с функциями координации деятельности по оценке и развитию государственных служащих и управлений в регионах будет способствовать организации взаимодействия с научно-образовательными организациями по вопросам разработки технологий оценки гражданских служащих государственных органов в субъектах РФ.

Взаимодействие всех субъектов управления можно представить на основе сетевого принципа управления: при наличии единого центра субъекты относительно самостоятельны и при этом взаимодействуют между собой в едином коммуникационном пространстве (рисунок).

Сетевой принцип организации деятельности по оценке и профессиональному развитию государственных гражданских служащих: ГС — государственная служба, ОГВ — органы государственной власти

Так, рассмотрим организацию работы центра оценки компетенций, служащих при проведении госорганами конкурса на замещение должности и включение в кадровый резерв. Выполнение подобного заказа представляет собой поэтапную деятельность. На первом этапе проводится анализ содержания служебной деятельности и квалификационных требований к должности, на которую объявлен конкурс.

Главной задачей становится разработка компетентностной модели специалиста. На втором этапе разрабатывается сценарий проведения ассессмента: подбираются методики и критерии оценки, определяется необходимый уровень сформированности каждой компетенции для резервной должности и разрабатываются карты компетенций.

На третьем этапе происходит отбор и инструктаж оценщиков, их подготовка к оценочной процедуре. Четвертый этап — непосредственное проведение оценочной процедуры. Пятый этап — анализ данных по

итогах ассессмента, подготовка и оформление заключений и рекомендаций.

Однако проведением оценки работа специалистов центра не должна заканчиваться. После зачисления кандидата в кадровый резерв должна проводиться дальнейшая работа, направленная на разработку индивидуального плана профессионального развития резервиста. При этом план должен предусматривать не только профессиональное обучение для формирования и приращения компетенций, но и проектную деятельность и другие активные формы работы, развивающие компетенции, а также варианты карьерного продвижения резервиста.

Существующие сегодня в органах государственного управления индивидуальные планы профессионального развития, как правило, не вполне конкретны, не включают активные формы подготовки резервистов и, самое главное, не направлены на развитие конкретных компетенций.

В форму индивидуального плана профессионального развития должны быть добавлены следующие пункты:

- конкретные компетенции и их поведенческие индикаторы;
- вид деятельности, в ходе которой формируется указанная компетенция;
- мероприятия и сроки их выполнения;
- форма итогового отчета и способ оценки степени сформированности компетенции.

Введение последнего пункта позволяет четче организовать контроль за выполнением индивидуальных планов, который должен носить постоянный характер и осуществляться руководителями подразделений и работниками кадровой службы, ответственными за работу с резервом.

При оценке эффективности кадрового резерва помимо традиционных показателей его использования, таких, как учет времени нахождения в резерве и назначение на резервируемую должность, необходимо ввести

критерий результативности профессионального развития путем оценки степени сформированности ключевых компетенций.

Кроме того, эффективность кадрового резерва состоит не только в степени сформированности у кандидатов необходимых компетенций, но и в степени удовлетворенности карьерных потребностей и ожиданий служащих. Специалистами центра может оцениваться динамика формирования мотивационно-ценностной сферы резервиста, составляться психологический портрет на основе данных психологического тестирования и др.

Сопровождение профессионального развития государственных служащих специалистами центра оценки заключается в подборе или разработке программ и форм, видов обучения резервистов и контроль его результатов; в текущей и итоговой оценке резервиста и при необходимости внесении корректировок в программы развития, а также помощи в адаптации к деятельности при назначении на новую должность.

Как известно, организующим звеном при проведении конкурсов и формировании кадрового резерва традиционно является кадровая служба органа государственного управления.

В настоящее время кадровые службы не готовы к выполнению функций с таким содержанием деятельности. Поэтому в центрах может быть организовано обучение специалистов, уполномоченных решать задачи, по оценке госслужащих.

Таким образом, проблема организации оценки и развития профессиональных компетенций госслужащих требует внедрения компетентностного подхода в традиционные оценочные технологии и создания организационных структур — центров оценки и профессионального развития служащих, что будет способствовать достижению задач, поставленных в федеральной программе «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015—2018 годы)», и в

целом росту профессионализма и компетентности государственных гражданских служащих [25].

## **2.2. Экономические и финансовые гарантии осуществления компетенции гражданских служащих**

В России должности государственной службы замещают около 1,5 млн человек. Профессиональную деятельность таких граждан регулирует Закон 79-ФЗ "О государственной гражданской службе в РФ". Основные положения этого нормативного акта будут рассмотрены в нашей статье. Особое внимание будет уделено гарантиям, предоставляемым государственным служащим - элементам правовой и социальной защиты.

Российская государственная служба Российская власть делится на три ветви: законодательную, исполнительную и судебную. Каждая ветвь включает в себя определенные органы, которые могут быть федеральными (центральными) или региональными. Лица, занимающие должности в этих органах, реализуют государственную гражданскую службу. Чиновники руководствуются определенными правовыми источниками.

Важное место здесь занимает Федеральный закон 79-ФЗ "О государственной гражданской службе". В нем закреплены основные принципы и условия работы во власти. Например, в статье 4 закона перечисляются основные идеи, которыми должны руководствоваться государственные служащие.

Это законность, профессионализм, компетентность, а также направленность на защиту прав и свобод людей. В законе определены варианты формирования взаимосвязи между гражданской и

государственной службой. Должны учитываться трудовые условия и обязательства, рабочий стаж, а также государственные гарантии.

В законе понятия государственного и гражданского служащего тождественны. При этом государственная служба является частью гражданской сферы. Работники в ее составе должны быть россиянами, взявшими на себя обязательства по реализации контрактной гражданской службы. Денежное содержание трудящихся лиц обеспечивается за счет федерального или регионального бюджета. Государственный служащий Российской Федерации обладает определенными правами.

Согласно статье 14 Закона, это оплата труда, право на отдых, на ознакомление с регламентом и обеспечение безопасности, право на защиту сведений и на членство в профсоюзах, а также многое другое. Служащий обладает рядом важных обязанностей. Здесь следует выделить соблюдение российских законов и норм о служебном распорядке, исполнение трудовых функций в соответствии с регламентом, исполнение законных поручений руководителя, сохранение государственной тайны и бережное отношение к казенному имуществу.

От типа инстанции, в которой трудится гражданский служащий, будет зависеть и количество профессиональных обязанностей. В работе гражданского служащего присутствует немало ограничений. Например, для получения определенного поста необходимо обладать дееспособностью. На некоторые должности невозможно заступить без диплома о высшем образовании. Запрещаются служебная подчиненность родственникам и наличие второго гражданства [27].

Каждый компетентный гражданин Российской Федерации имеет право на въезд на государственную службу. Он должен отвечать определенным квалификационным требованиям, включая владение русским языком и отсутствие второго гражданства. Прием гражданина на службу осуществляется на конкурентной основе. Оценивается



профессиональный уровень правящих кандидатов. Если результаты проверки покажут соответствие знаний и опыта установленным требованиям, то гражданин будет принят на службу. Уровень знаний и опыта оценивается конкурсной комиссией, в состав которой входят гражданские служащие из научных и экспертных подразделений. При формировании состава комиссии учитываются возможные случаи конфликта интересов. Претендент, недовольный проводимым конкурсом, имеет возможность обжаловать состав комиссии.

В исключительных случаях преступление на государственной службе может быть совершено без участия общественности. Это заключение срочного трудового договора, назначение гражданина, включенного в кадровый резерв, а также наделение полномочиями по категориям "руководители" и "помощники". Конкурс не может быть организован при назначении гражданина на службу, которая не имеет ничего общего с государственной тайной. В государственной службе Российской Федерации имеется ряд должностей. Все должности создаются указом президента или федеральным законом.

В статье 9 рассматриваемого закона приводится перечень основных должностей на государственной службе. Первую и высшую категорию составляют руководители. Они осуществляют полномочия по контролю над государственными органами или их структурными подразделениями. Руководители имеют своих заместителей. Замещение ими своих должностей возможно лишь на определенный срок. Во вторую группу должностей входят помощники или советники. Основной их задачей является содействие руководителям. В подчинении у советников находятся специалисты. Это лица, в задачи которых входит профессиональное обеспечение работы государственных органов. Специалисты бывают обеспечивающими, то есть обязанными замещать полномочия в

определенной сфере. Это может быть информатизация, работа с документацией, финансово-экономическая среда и многое другое.

Руководители и советники делятся на три группы гражданских должностей: высшую, главную и ведущую. Специалисты подразделяются на высших, главных, ведущих и старших. Обеспечивающие специалисты могут быть главными, ведущими, старшими и младшими. Всех перечисленных специалистов объединяет наличие гарантий, предоставляемых государством. Служащие в государственной сфере граждане обладают определенными правами, которые юридически подкреплены и обособлены. О гарантиях на гражданской службе будет рассказано далее.

Государство будет сильным и управляемым лишь в том случае, если оно хорошо позаботится о своих чиновниках. Такой принцип закрепил Никколо Макиавелли, итальянский философ эпохи Возрождения. Служба чиновников имеет свои издержки, которые необходимо своевременно компенсировать. То, как с этим справляется Российская Федерация, можно наблюдать на примере закона о государственной службе. Что представляет собой государственная гарантия. Это способ денежного возмещения различных ограничений и затрат. По ходу службы чиновникам нередко предъявляются запреты и требования. У работников возникают определенные трудности, которые необходимо компенсировать льготами и преимуществами.

В главе II ФЗ-79 от 2004 года перечислены основные виды компенсаций, которые и являются служебными гарантиями. Дается объяснение, для чего нужны гарантии: Для обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской

службы и в порядке компенсации ограничений, установленных настоящим Федеральным законом (Статья 52 № 79-ФЗ от 27.07.2004).

Государственные гарантии гражданских служащих бывают основными и дополнительными [48]. Первая группа компенсаций применяется для всех работников, а вторая - для региональных служащих или работников отдельных государственных инстанций. Целью применяемых гарантий является обеспечение социальной и правовой защищенности трудящихся во власти лиц. У работников повышается профессиональная мотивация. Постепенно исчезают коррупционные проявления, укрепляется кадровый резерв. Итак, какие существуют гарантии для государственных служащих.

Условия труда государственного работника устанавливаются в договоре об обслуживании. Гарантируются основные права трудящихся, включая организационные, технические, экологические и другие благоприятные условия. Все это необходимо для качественного выполнения задач. Оптимальная организация обслуживания-это социальная гарантия, предоставляемая государственным служащим. Трудовые нормы закреплены в инструкциях по безопасности, ежедневной рутине, сервисном договоре и других документах.

Трудовой кодекс содержит в себе немалое количество норм об организации рабочей деятельности. Однако не меньшее внимание уделяется такому явлению, как отдых. Установлены временные границы работы, выделены праздничные и нерабочие дни, предоставлены условия для ежегодных отпусков. Чиновники работают не больше 40 часов в неделю при пятидневной службе: так же, как и остальные граждане. Для ведущих, старших и младших должностей отпуск составляет 30 дней, для главных и высших - 35 дней. Главные группы должностей имеют право на дополнительный отпуск до 10 дней.

Таким образом, социальные гарантии деятельности государственных служащих мало чем отличаются от гарантий для остальных трудящихся россиян. Однако следует взглянуть на вопросы страхования. Страхование Каждый работодатель обязан осуществлять социальное страхование своих работников. Это касается и отношений между государственными органами и чиновниками.

В число гарантий входят следующие элементы страхования:

- несчастные случаи и профессиональные заболевания;
- безработица;
- пенсионное обеспечение;
- утрата трудоспособности;
- медицинское обслуживание.

Государственный служащий и члены его семьи имеют право на медицинское страхование. Такая гарантия сохраняется и после выхода работника на пенсию. Медицинская страховка включает в себя санаторное, курортное и лечебное обслуживание. При этом уровень и качество оказания услуг неодинаковы и зависят только от возможностей федеральных или региональных инстанций.

Порядок страхования определяется соответствующими нормативными актами. Между работодателем и работниками заключается специальный договор, по которому наниматель обязуется передать страховой компании данные о трудящихся лицах. Оплата труда Российский Трудовой кодекс закрепляет норму о равной оплате за труд равной ценности.

Это важнейший демократический принцип, который был провозглашен в 1948 году Декларацией прав человека. Служба в государственных органах бывает разной. От уровня квалификации зависит и заработная плата. При этом принцип соответствия вознаграждения и специфики труда сохраняется: зарплата у одинаковых по рангу чиновников

равноценна. Условия оплаты труда оговариваются в служебном контракте. Учитывается классный чин, квалификация, количество отработанных часов и прочие элементы.

Закон не допускает необоснованного и заметно отличающегося финансового содержания одинаковых государственных служащих. Государственные гарантии в экономической сфере связаны и с постоянным стимулированием работников. Финансовое обеспечение чиновников - это не только средство материального обеспечения, но и мотивация к развитию профессиональной деятельности. Нет лучшей мотивации, чем повышение зарплаты [27].

В 2018 году госслужащим будет повышен оклад примерно на 4 %. Дополнительные выплаты также относятся к категории экономических гарантий. Например, за выслугу свыше 15 лет чиновники получают премию в 30 % от оклада, а за особые достижения - 200 % от оклада. Для региональных служащих есть особые льготы. Возмещение расходов. Возмещение трудовых расходов не следует путать с предоставлением компенсаций. Если работник неожиданно для себя утратил что-то в ходе своей трудовой деятельности, то встанет вопрос о компенсации.

Возмещение же расходов реализуется, как правило, заранее. Частый пример - служебные командировки. Государственным служащим нередко приходится ездить в другую часть страны или даже за границу. На это они тратят немалую часть средств из собственного кармана. Согласно президентскому указу "О порядке и условиях командирования государственных служащих", работодатель в лице государства гарантирует своему работнику возмещение следующих расходов: дополнительные расходы (на питание, лекарства и пр.); финансы для найма жилья; медицинское обслуживание, аренда транспортных средств, оплата определенных услуг; расходы по проезду к месту командирования и на обратный путь. При этом сохраняется выплата полного оклада работнику.

Учитывается индексация: происходит повышение зарплаты госслужащим в 2018 году или в любое другое время.

Чиновникам полагаются дополнительные государственные гарантии. Служащие государству граждане должны летать на самолете по билету первого класса или ездить на скором поезде в двухместном купе категории "СВ". Помимо этого, чиновникам полагается двухместный гостиничный номер класса "люкс". При поездках государственных служащих за границу возмещаются следующие виды расходов: оформление обязательного медицинского страхования; аэродромные и консульские сборы; оформление визы, загранпаспорта и прочей документации; транзит транспортного средства.

Некоторые чиновники по приказу начальства могут быть переведены на службу в другой орган. При этом сохраняется правовой статус государственного служащего. Гарантии возмещения расходов в данном случае связаны с оплатой проезда и обустройством на новом месте жительства.

В группу правовых и экономических гарантий государственных служащих входит пенсионное обеспечение. Федеральные чиновники имеют право на получение пенсионных выплат по истечении 15 лет работы. Рассматриваются следующие основания: увольнение со службы по собственному желанию; ликвидация федерального органа власти; достижение предельного возраста (65 лет); увольнение по приказу руководства; увольнение из-за несоответствия занимаемой должности или вследствие ненадлежащего состояния здоровья. Общая сумма пенсии государственных служащих не превышает 75 % от получаемого среднемесячного заработка. 45 % от оклада получают чиновники, рабочий стаж которых составляет 15 лет. За каждый отработанный год сверх стажа полагается надбавка в 3 %.

Последняя группа гарантий, о которой гласит закон, связана с защитой чиновников от угроз, насилия и прочих неправомерных действий. Уровень обеспечиваемой безопасности напрямую зависит от квалификации служащего. Гарантия защиты от незаконных деяний - новая мера. Соответственно, методы и порядок защиты устанавливаются судом, потому что соответствующие нормы в законе пока не прописаны.

### **2.3 Понятие профессионально-личностной этики государственных служащих**

Несение государственной службы является выражением особого доверия со стороны общества и государства, поэтому и предъявляются высокие требования к нравственности, этике и моральному облику государственных служащих. Государственная служба – особый вид профессиональной деятельности, которая имеет определенные ограничения с точки зрения моральных норм.

Предполагается более значительная, чем у большинства граждан возможность оказывать влияние на состояние дел в обществе и, соответственно, большая за них ответственность. Мораль государственного служащего – это система норм, устанавливающих и регулирующих правила его поведения.

Вступление на должность государственного служащего предполагает достойное поведение, достаточно развитое чувство чести, честности и долга. Поэтому требование о соблюдении государственными служащими норм служебной этики и установленного в государственном органе служебного распорядка представляется весьма важным.

Главным направлением совершенствования культуры государственной службы в ряде стран стала за последние годы «этизация»,

то есть морально-этическая регламентация деятельности чиновников. Во многих странах мира существует или вводится в действие кодекс поведения госслужащего, включающего как правовые, так и моральные нормы. Этическая составляющая становится неотъемлемым компонентом административных реформ.

Существенную роль в формировании этики государственной службы играют исторические реалии ее становления в конкретной стране. В современной России этика государственной службы находится в стадии трансформации. Этот процесс связан с изменением социально-политического характера, начавшиеся в 90-е годы. Профессиональная этика не формирует новые принципы и понятия морального сознания, она приспособливает к сферам жизнедеятельности человека уже известные принципы, понятия.

Соблюдение государственным служащим моральных обязательств и требований, основанных на общепринятых этических стандартах и принципах, призвано:

- содействовать укреплению авторитета государственной власти;
- вызывать доверие граждан к институтам государства;
- обеспечивать единую нравственно-правовую основу для согласованных и эффективных действий всех государственных структур;
- противодействовать падению этической культуры в обществе [45].

Конечно, для государственных служащих основным регулятором деятельности все же является право. Этика напрямую зависит от нормативно-правовой базы. Роль права в этой сфере состоит в стандартизации поведения чиновников.

Важным мобилизующим и регулирующим служебную деятельность документом являются должностные инструкции. Однако далеко не для всех служащих инструкции являются документом, определяющим их служебное поведение. По оценкам исследователей до половины служащих



не руководствуются ими в своей работе. Нравственные аспекты механизма продвижения по службе в государственных органах оказывают большое влияние на отношение к труду, на формирование не только деловых, но и нравственных качеств госслужащих.

В России этика государственной службы законодательно не урегулирована в полном объеме. Однако опыт подготовки такого рода документов для государственных служащих в мировой практике имеется. Закрепленные же законодательством нормы носят в большинстве случаев декларативный характер, нет конкретных санкций и наказаний за безнравственные действия на государственной службе.

Понятие профессиональной этики тесно связано с понятием профессиональной морали и профессионального долга.

Профессиональная мораль для должностного лица также включает понятие "профессиональная справедливость". Сотруднику необходимо приложить немало усилий для тщательного изучения ситуации, объективных обстоятельств. В то же время особое место занимает заявление о деполитизации сотрудников для их беспристрастных сотрудников-специалистов.

Государственная служба, как известно, финансируется из бюджета, поэтому в большинстве случаев материальное вознаграждение сотрудников намного ниже, чем у специалистов того же уровня в других областях деятельности. Основным следствием этой проблемы является низкий уровень удовлетворенности государственных служащих уровнем заработной платы. Это приводит к ряду эффектов:- ухудшение кадрового потенциала государственной службы за счет перехода компетентных специалистов в иные сферы деятельности;

- использование властных и распорядительных полномочий служебного положения в целях, противоречащих интересам местного сообщества и государства;

- исключение материального стимулирования из числа регуляторов кадрового потенциала.

Отдельные социальные группы современного российского общества больше других заинтересованы в лояльном отношении представителей государственной службы. К этим группам относятся: мелкий бизнес, социально-поддерживаемые слои населения, руководители и владельцы предприятий. Каждая группа проявляет интерес к своему уровню государственных служащих (социально поддерживаемые слои населения – к участковым инспекторам, руководители фирм – к руководителям). Это также напрямую связано с этикой государственных служащих. В данном случае важно выделить две основные особенности процесса:

1. Смена управленцев по итогам выборов. При этом необходимо учитывать то, что не ограничивается приходом вновь избранных лиц: их приход связан со значительными изменениями в кадровом составе в связи с приходом тех, кто разделяет политические взгляды чиновника, либо соответствует стилю его работы.

2. Отток с государственной службы тех, кто неудовлетворен содержательной стороной осуществляемой деятельности. Это, в первую очередь, те чиновники, которые не смогли приспособиться к особенностям функционирования государственной службы, не смогли принять ее этику.

Нравственные требования, предъявляемые к государственным служащим условно можно разделить на 4 группы:

1. Требования, связанные с наличием у чиновников властных и распорядительных полномочий. Требования к служащим, находящимся на уровне, где принимаются решения, переходят в этику управления (решительность, профессионализм, способность к лидерству и т.д.);

2. Исполнительская дисциплина. Дисциплинированность, внимательность, исполнительность. Пунктуальность и законопослушность – эти качества характеризуют исполнительскую дисциплину.

3. Качества, связанные с занимаемым положением в обществе. Сдержанность, ощущение ответственности за отступление от норм. Личное поведение—это те качества чиновника, которые отвечают за то, какое мнение сложится у населения о власти в целом.

Этический анализ проблем государственной службы позволяет вооружить этическими знаниями государственных служащих. Ситуация, в которой сегодня находится этика государственной службы, является плачевной. Основная причина – в резкой перестройке общества в 90-е годы. И те изменения в государственной службе, которые на Западе развивались десятилетиями, у нас планируется провести за несколько лет.

В какой-то конкретной ситуации сегодня существует морально-нравственный компонент регулирования деятельности государственного работника: с одной стороны, он должен быть основной основой его личности, на которой профессиональные качества «наизаны», с другой стороны, этот элемент является самым трудным для формализации в виде определенного набора нормативных требований, поскольку личность государственного работника гораздо шире, чем его профессиональные обязанности и интересы. Личная мотивация лежит в основе любой профессиональной деятельности, которую человек выбирает для себя. Государственная служба как объект профессиональной мотивации отличается особыми различиями, поскольку помимо материальных и социальных стимулов она также содержит гражданский компонент. В идеале важнейшее значение при отборе кандидатов на государственную службу должны иметь гражданские качества, включая их моральные и этические компоненты. Но на самом деле это не всегда так.

Следует отметить, что при сохранении ориентации профессиональной культуры современных российских чиновников на ценности исчезающей общественной системы, происходит постепенный процесс актуализации и развития новых норм и ценностей этой культуры.

Отсюда правомерен вывод о необходимости углубленных исследований профессиональной культуры чиновников. Это особенно важно со вступлением в силу новых принципов управления в России. Эффективность таких исследований заметно возрастает, когда они приобретают комплексный, системный характер.

На сегодняшний день делаются попытки создания концептуальной модели специалиста в области государственного управления. Положено начало разработке подходов, критериев и методик оценки наличия и уровня развития профессионально-значимых качеств государственных служащих.

Профессиональная культура чиновника — это синтез его профессиональных, личностных, морально-психологических качеств, объединенных и структурированных господствующими ценностями, нормами и образцами поведения в сфере государственно-муниципального управления. В структуре данного вида культуры можно выделить когнитивные, праксеологические, аксеологические компоненты. Реальной управленческой практике современного российского общества соответствует такой доминирующий тип («идеальный тип») чиновника, который характеризуется именно как авторитарно-функциональный тип, в котором сочетаются черты авторитарно-патримониальной и рационально-функциональной бюрократии в духе веберовской концепции бюрократии, естественно, с определенными вариациями, вызванными российской спецификой управления [57].

Такой доминирующий тип чиновника наиболее адекватен сложившейся практике управления. Он соответствует традициям российской государственной советской номенклатуры, требованиям реформаторского периода и нынешнему курсу на выстраивание властно-политической вертикали.

В то же время для такого типа чиновника обязательной характеристикой является то, что он – грамотный, компетентный специалист, который не уступает своему западноевропейскому коллеге в профессиональной и функциональной компетентности, но при этом его деятельность осуществляется в таких условиях, которые в значительной степени деформирует рационально-бюрократические стандарты управления и задают зачастую совершенно иные «правил игры», нежели простое безупречное следование должностными инструкциями и букве закона.

Естественно, что процессы реформирования социальной системы, многое изменили в социально-профессиональной жизнедеятельности российского чиновника и его профессиональной культуре. Эти изменения отразились и на специфике доминирующего типа российского чиновника, который претерпел серьезные изменения в условиях социетального кризиса и наметившейся полосы социальной стабильности. Становление рыночной экономики, вызревание предпосылок для развития гражданского общества и правового государства должно сказаться и на зарождение условий для формирования социально-менеджерской профессиональной управленческой культурой с ее программой активизации «человеческого ресурса» управления и утверждением преимущественной ориентации на клиента – на население. В то же время реальная российская практика управления показывает, что более актуальной в современных условиях является переход от патримониальной к рациональной бюрократии, формирование и упрочение института эффективной и дееспособной рациональной бюрократии. В профессиональной культуре современного российского чиновника происходят сложные процессы. Социолого-управленческий анализ этих процессов призван раскрыть основные черты и ведущие тенденции развития современной профессиональной культуры

российского чиновничества, которая должна исследоваться с учетом ее социолого-типологического и структурно-функционального своеобразия.

Таким образом, по итогам рассмотрения вопросов указанной главы, можно сделать следующие выводы:

Профессиональная компетенция государственных служащих представляет совокупность полномочий и обязанностей государственных служащих, которые они призваны исполнять в соответствии с положениями законодательства и должностными регламентами. Кроме того, законодатель устанавливает определенные экономические и социальные гарантии для государственных служащих. Особое внимание нужно уделять и профессиональной этике государственных служащих, так как она выступает неотъемлемой частью их служебной деятельности.

# **ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ- ЛИЧНОСТНОЙ ЭТИКИ И КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

## **3.1. Условия эффективности реализации компетенции государственных служащих**

В ходе изучения процесса осуществления властных полномочий и функций, возложенных на государственного служащего, подробное знакомство с деятельностью организации, программами развития и аналитической работой государственного служащего.

В рамках исследования, были выявлены некоторые проблемы, мешающие эффективному развитию институту государственной службы, как на экономическом, так и на социальном уровне.

В первую очередь хотелось бы отметить, это коллектив большинства органов власти, состоит из пенсионеров.

Во-вторых, сотрудники не имеют должных знаний компьютера, по крайней мере, простейшие программы. Не у всех необходимые знания находятся на необходимом и приемлемом уровне.

В-третьих, обеспечение техникой некоторых отделов и комитетов желает оставлять лучшего. Элементарно не хватает компьютеров и локальных сетей, благодаря которым работу организации можно было бы организовать намного эффективнее. Не хватает также сотрудников. В некоторых отделах все функции выполняет один человек.

Возможны следующие пути повышения эффективности деятельности:

- создание или совершенствования локальной сети компьютеров с целью совершенствования рабочего процесса, благодаря созданию возможности взаимозаменяемости;

- организовать повышение квалификации работников в области современных компьютерных технологий;

- увеличить численность сотрудников в связи с тем, что, решение задач

требует выполнения большого объема работ;

- ввести в состав высококвалифицированного менеджера – специалиста

Так же возможно предложить следующие нововведения:

- Обучение специалистов правильному пользованию техникой для увеличения эффективности работы;

- Финансирование для внедрения новых технологий и обучения

- Увеличение числа молодых, креативных, желающих изменить ситуацию в лучшую сторону специалистов.

Безопасность представляет собой такое состояние, которое позволяет поддерживать законный порядок в определенных общественных отношениях, предоставляющий возможность чувствовать защищенность от каких-либо негативных факторов.

Категория безопасности применяется и в отношении государственных служащих. При этом, предлагаем рассмотреть безопасность в двух существующих формах:

- безопасность, понимаемая в отношении обеспечения физической защищенности государственных служащих;

- безопасность, позволяющая говорить о защищенности государственной службы, как правового института.



Если подойти к пониманию сущности безопасности государственных служащих на основании широкого подхода, то она включает в себя следующие составляющие:

- физическая безопасность,
- правовая(юридическая) безопасность,
- социально-психологическая безопасность,
- информационная безопасность.

Рассматривая первый вид безопасности, следует отметить, что она обеспечивается существующими законными способами:

- трудовым законодательством, которое регулирует правоотношения по обеспечению безопасности труда;
- уголовным законодательством, предоставляющим определенные гарантии лицам, которые связаны с осуществлением правосудия и лицам, которые осуществляют предварительное расследование;
- другими способами.

Второй тип безопасности характеризуется опасностями и угрозами, которые могут исходить как извне, так и изнутри государственной службы, угрожая ее безопасности и подрывая ее авторитет.

Мы считаем, что наиболее серьезные угрозы исходят от самих должностных лиц, которые своими незаконными действиями нарушают законность поведения службы. В качестве основной меры по предупреждению таких действий государственные должностные лица принимают меры для привлечения ответственного работника.

В современных условиях дальнейшего реформирования российской государственности вопрос ответственности государственных служащих приобретает особую актуальность. Федеральные законы закрепляют особые правила привлечения к ответственности дипломатических

работников, депутатов, судей. В данном случае о неприкосновенности говорится в законе, что является основой определения статуса данных лиц. Установлен также особый порядок привлечения к ответственности военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, уголовно-исполнительной системы и некоторых других категорий должностных лиц.

### **3.2. Взаимодействие органов государственной власти и государственных служащих в осуществлении профессиональной-личностной этики и компетенции**

Задача государственного управления состоит в том, чтобы найти наиболее оптимальные способы, формы и пути, способные соединить интересы государства, общества и человека.

Эта задача в настоящее время имеет весьма широкий характер и различается по уровню управления и по характеру решаемых проблем.

Небольшой исторический опыт государственного строительства в новых экономических и политических условиях, трудности переходного периода, особенности унаследованной административно-командной системы ставят ряд серьезных проблем государственного управления, требующих скорейшего решения. Это, прежде всего, закрытость и низкий уровень эффективности принимаемых решений, слабость общественного контроля, высокий уровень коррупции, протекционизма.

Сложившаяся ситуация потребовала выработки новых подходов к формированию и функционированию государственного аппарата, соответствующего рыночной системе хозяйствования, современным принципам государственного управления, новым целевым установкам.

Складывавшаяся система подготовки государственных и муниципальных служащих, повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров потребовала новых подходов к учебным программам высших учебных заведений, а также изменения механизма функционирования вузов в новых экономических и политических условиях.

Произошел дополнительный рост числа негосударственных вузов и числа студентов, обучающихся с полным возмещением затрат в государственных высших заведениях.

Поставленные в условия выживания государственные и негосударственные вузы стали развивать пользующиеся спросом некапиталоемкие специальности и формы обучения.

Высшие учебные заведения, независимо от формы собственности, стали принимать студентов для обучения по специальностям, не требующим больших финансовых затрат для обеспечения учебного процесса, одновременно увеличивая нагрузку на одного преподавателя.

Желание вузов укрепить свой бюджет за счет пользующихся спросом специальностей привело к тому, что количество высших учебных заведений, ведущих подготовку специалистов по указанным группам специальностей, превысило экономические и социальные потребности.

В число востребованных жизнью и популярных в обществе вошла и специальность «государственное и муниципальное управление». До 1995 г. подготовку по ней вели преимущественно кадровые центры, находившиеся сначала в ведении Главного управления по подготовке кадров для государственной службы при Правительстве РФ, а затем Российской академии государственной службы при Президенте РФ (более 90% контингента).

В 2010 г. лицензию на эту специальность имела пятая часть всех вузов (589 вузов и их филиалы).

Однако по очной форме обучения подготовку вели только 11 из 162 негосударственных и 58 из 427 государственных вузов. Подготовкой кадров по государственному и муниципальному управлению стали заниматься в том числе и вузы, не имеющие необходимых условий, достаточного потенциала, профессиональных знаний и компетенций профессорско-преподавательского состава. Сказывается на качестве подготовки управленческих кадров отсутствие работы в сфере управления, практических знаний и опыта у преподавателей.

Следует отметить, что утвержденный в 1995 г. государственный образовательный стандарт по специальности «государственное и муниципальное управление» повторил стандарт по специальности «менеджмент». Подобное повторилось при разработке и утверждении стандартов второго поколения (2000).

В них, также, как и ранее, указывалось, что лицам, получившим высшее профессиональное образование по специальности «государственное муниципальное управление», присваивается квалификация «менеджер». Положение усугубляется также в связи с низкой трудоустроенностью на соответствующих должностях в органах государственной власти и местного самоуправления после окончания вуза, недостаточной мотивированностью карьерного роста, отсутствием аналогичной научной специальности.

Новые возможности в формировании профессиональной государственной и муниципальной службы открываются на современном этапе, при переходе к образовательным стандартам третьего поколения на основе компетентностного подхода.

Направление подготовки «государственное и муниципальное управление» является единственным, по которому в настоящее время предусмотрены подготовка бакалавров, магистров и получение

дополнительной квалификации «специалист по государственному муниципальному управлению» - «master of public administration (MPA)».

Но для того чтобы выстроить эффективную систему образования по этому направлению, необходимо внести изменения в законодательство о государственной и муниципальной службе.

Федеральный закон №79-ФЗ «О гражданской государственной службе Российской Федерации» в число квалификационных требований к должностям гражданской службы включает наличие высшего профессионального образования наряду с наличием профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

Установление этих требований отнесено к ведению соответствующих государственных органов. Но закон и утвержденные ведомствами квалификационные требования по должностям не проводят различия между уровнями бакалавра, магистра и дополнительной квалификацией.

В соответствии с положениями законодательства об образовании бакалавр и магистр - ступени, характеризующие высшее образование. Таким образом, они вправе по этому признаку претендовать на занятие одних и тех же должностей в системе государственной и муниципальной службы.

Но надо учитывать, что указанные уровни профессионального образования различаются, поэтому необходимо дифференцировать квалификационные требования к государственным и муниципальным служащим, учитывая изменения в системе образования.

Решение этой проблемы необходимо еще и потому, что идет сокращение подготовки специалистов по стандартам второго поколения.

В последнее время на федеральном и региональном уровне регулярно поднимаются вопросы о сокращении управленческого аппарата

в связи с началом внедрения новых технологий управления. Так, в Бурятии, как и в других субъектах Федерации, неоднократно принимались решения по сокращению численности управленческого аппарата.

Например, Президент республики Вячеслав Наговицын в ноябре 2010 г. издал указ об оптимизации штатной численности исполнительных органов в РБ, рекомендовав провести сокращение штатной численности аппарата Народного Хурала, Конституционного Суда, Счетной палаты, Избирательной комиссии РБ.

Органам местного самоуправления муниципальных образований республики также было рекомендовано провести сокращение штатной численности муниципальных служащих.

В подготовке кадров для органов государственной власти и местного самоуправления Сибирского федерального округа участвует более 40 высших образовательных учреждений.

Масштаб, сложность, важность задач в деле подготовки управленческих кадров определяют необходимость взаимодействия вузов, участвующих в обучении будущих государственных и муниципальных служащих. Взаимодействие диктуется также необходимостью применения, единых подходов в подготовке кадров для органов власти и управления.

Определенный импульс развитию межвузовского сотрудничества в сфере подготовки государственных и муниципальных служащих могут придать следующие действия:

- организовать в субъектах Федерации и на уровне округа единую систему обучения специалистов для органов власти;
- руководителям органов государственной власти определить уполномоченные вузы по подготовке управленческих кадров, а также повышению квалификации государственных и муниципальных служащих в каждом субъекте Федерации [53].

Таким образом, следует отметить, что в рамках осуществления государственной службы, особо остро стоит проблема осуществления государственными служащими своей компетенции и соблюдения профессиональной этики, поэтому необходимо искать пути разрешения данных проблем.

В первую очередь, нужно уделять внимание личностным качествам государственных служащих, с целью неукоснительного соблюдения норм профессиональной этики, а также выполнения всех полномочий, согласно должностной компетенции.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

По итогам рассмотрения данной темы, можно сделать следующие основные выводы:

Государственная служба – это профессиональная служебная деятельность российских граждан непосредственно по обеспечению четкого исполнения установленных полномочий. В настоящее время государственная служба – это важный институт современного административного права.

Состояние современной государственной службы России, в целом, характеризуется большим числом противоречий и проблем, которые обусловлены становлением государственности РФ, постепенным возникновением гражданского общества, общим переходным состоянием всей экономики государства.

Поступление населения на российскую государственную службу, назначение непосредственно на какие-либо государственные должности в настоящее время осуществляются в полном соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.

Профессиональная служебная активная деятельность любого российского государственного служащего всегда осуществляется в строгом соответствии с принятым должностным регламентом. Он утверждается всегда представителем нанимателя.

Ключевые служебные права, основные обязанности государственного служащего подразделяются на две группы: специальные (должностные) и общие. Общие права, обязанности российских государственных служащих, в целом, не зависят непосредственно от конкретных полномочий по должности.



Что же касается специальных прав и обязанностей государственного служащего, то они сегодня определяются спецификой определенного правового положения того органа, где осуществляется активная государственно-служебная деятельность.

Повышение эффективности функционирования государственной службы, взаимодействующей со всей системой государственного управления, является необходимым условием укрепления российской демократической государственности, повышения авторитета и действенности власти. Сегодня для государственного строительства одним из важных условий является формирование широкого слоя высококвалифицированных государственных гражданских служащих, способных обеспечить эффективность и качество работы государственного аппарата. Глубинные социально-экономические преобразования в России выступают необходимостью в совершенствовании государственной гражданской службы в целях более эффективной организации системы управления, в соответствии с потребностями современного общества.

Таким образом, те цели и задачи, которые были поставлены в начале работы, достигнуты в полном объеме.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, N 31, ст. 4398.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 28.11.2018) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 12.11.2018) // "Российская газета", N 113, 18.06.1996, N 114, 19.06.1996, N 115, 20.06.1996, N 118, 25.06.1996.
4. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – ст. 3215.
5. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 30.10.2018) "О прокуратуре Российской Федерации" // "Российская газета", N 229, 25.11.1995.
6. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ // СПС Гарант
7. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 03.08.2018) «О прокуратуре Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (Дата обращения: 05.02.2019).
8. О федеральной программе «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015—2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной службы Российской Федерации (2015—2018 годы): проект указа Президента РФ (по состоянию на 29.01.2015)

(подготовлен Минтруда России) [Электронный ресурс]. URL: <http://regulation.gov.ru/> (дата обращения: 05.02.2019)

9. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 10.09.2017) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // СПС Режим доступа: [КонсультантПлюс]

10. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс

11. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» // СПС КонсультантПлюс

12. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс

13. Указ Президента РФ от 10.03.2009 N 261 (ред. от 10.08.2012) "О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)" // СПС КонсультантПлюс.

14. Постановление Правительства РФ от 19.01.2005 № 30 (ред. от 10.07.2017) «О Типовом регламенте взаимодействия федеральных органов исполнительной власти» // СПС КонсультантПлюс

15. Распоряжение Правительства РФ от 25.10.2005 N 1789-р (ред. от 10.03.2009) «О Концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006 - 2010 годах» // СПС КонсультантПлюс.

16. Закон Свердловской области от 15 июля 2005 года № 84-ОЗ «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» // СПС КонсультантПлюс
17. Закон Свердловской области от 15 июля 2005 года № 84-ОЗ «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» // СПС КонсультантПлюс
18. Указ Губернатора Свердловской области от 5 мая 2005 года № 281-УГ «Об утверждении Реестра должностей государственной гражданской службы Свердловской области» // СПС КонсультантПлюс
19. Указ Губернатора Свердловской области от 20.08.2013 № 451-УГ «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Свердловской области» // СПС КонсультантПлюс.
20. Агапов А.Б. Административное право: учебник [Текст]. – 9-е изд., перераб. и доп. / А.Б. Агапов. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 937 с.
21. Атаманчук Г.В. В поисках истины [Текст] / Г.В. Атаманчук // Государственная служба. — 2016 —. № 3. — С. 39-41
22. Базаров Т. Ю. Ассессмент готовит к будущему [Текст] / Т.Ю. Базаров // Служба кадров. 2005. № 1. С. 21.
23. Балаклеец И.И., Салтыкова Н.В. К вопросу об ответственности государственных служащих [Электронный ресурс] / И.И. Балаклеец, Н.В. Салтыкова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-otvetstvennosti-gosudarstvennyh-sluzhaschih> (дата обращения: 10.12.2018).
24. Бахрах Д.Н. Государственная служба России: учебное пособие [Текст] / Д.Н. Бахрах // Проспект. — 2007 — 350 с.
25. Богдан Н.Н., Бушуева И.П. К проблеме оценки и развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] / Н.Н. Богдан, И.П. Бушуева // Развитие территорий.

2015. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-probleme-otsenki-i-razvitiya-professionalnyh-kompetentsiy-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih> (дата обращения: 31.01.2019).

26. Василенко И.А. Государственное и муниципальное управление: Учебник для академического бакалавриата [Текст] / И.А. Василенко. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 494 с.

27. Ветитнев Александр Михайлович, Волощук Павел Владимирович Система оценки эффективности государственных гражданских служащих: анализ Российской и зарубежной практики [Электронный ресурс] / А.М. Ветитнев, П.В. Волощук // Вестник ПАГС. 2016. №6 (57). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-otsenki-effektivnosti-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-analiz-rossiyskoy-i-zarubezhnoy-praktiki> (дата обращения: 31.01.2019).

28. Головина А.А. Формирование системы управления государственной гражданской службой в субъектах Российской Федерации [Текст] / А.А. Головина // Политическое управление: научный информационно-образовательный электронный журнал. 2015. № 2 (10). – С. 21-22

29. Горин Е.В., Костенников М.В., Куракин А.В. Актуальные проблемы административно-правового регулирования [Текст] / Е.В. Горин, М.В. Костенников, А.В. Куракин. М., 2010. – 680 с.

30. Государственная гражданская служба [Электронный ресурс]. URL: [http://cde.osu.ru/demoversion/course142/3\\_0.html](http://cde.osu.ru/demoversion/course142/3_0.html) (дата обращения: 27.02.2018).

31. Железняк Н.С. О слагаемых коррупции в органах внутренних дел [Текст] / Н.С. Железняк // Оперативник (сыщик). 2011. № 2. – С. 29

32. Закревская Д.В. РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ [Электронный ресурс] / Д.В. Закревская //

Студенческий: электрон. научн. журн. 2018. № 2(22). URL: <https://sibac.info/journal/student/22/94697> (дата обращения: 10.12.2018).

33. Исаков А.Р. Обеспечение качества государственных услуг: административно-правовой аспект: дис. канд. юрид. наук [Текст] / А.Р. Исаков. Саратов, 2014. – 77 с.

34. Ковалева И.В. Правовые ограничения при поступлении на государственную гражданскую службу [Текст] / И.В. Ковалева // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2010. – №5. – С. 103-106.

35. Конин Н.М. Административное право: учебник [Текст] / Н. М. Конин, Е. И. Маторина. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 574 с.

36. Кононов П. И. Административное право России: учебник [Текст] / П.И. Кононов. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 648 с.

37. Козбаненко В.А. Правовое обеспечение статуса государственных гражданских служащих (теоретико-административные аспекты): Автореф. дис. . докт. юрид. наук [Текст] / В.А. Козбаненко. М., 2003. – 80 с.

38. Костенников М.В., Куракин А.В. Административные запреты как средство противодействия коррупции в системе государственной службы [Текст] / М.В. Костенников, А.В. Куракин. М., 2010. – 190 с.

39. Крылова Е.Г. Формирование системы государственной службы Российской Федерации в контексте реализации концепции правового государства: Автореф. дис. . докт. юрид. наук [Текст] / Е.Г. Крылова. М., 2009. – 91 с.

40. Куракин А.В. Государственная служба и коррупция [Текст] / А.В. Куракин. М., 2009. – 190 с.

41. Кутафин О.Е., Фадеев В.И. Муниципальное право Российской Федерации: Учебник [Текст] / О.Е. Кутафин, В.И. Фадеев. М., 2015. – 450 с.

42. Макарейко Н.В. Административное право Конспект лекций [Текст] / Н.В. Макарейко. – М.: Юрайт, 2014. – 154 с.
43. Наумов С.Ю. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие [Текст] / С.Ю. Наумов, Н.С. Гегедюш, М.М. Мокеев и др. – М.: Дашков и К, 2016. – 556 с.
44. Новоселова Н.В. Обязанности и права государственного служащего: Дис. . канд. юрид. наук [Текст] / Н.В. Новоселова. Екатеринбург, 2014. – 78 с.
45. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: Учебник для подготовки государственных служащих [Текст] / А.Ф. Ноздрачев. М.: Статус, 1999. – 380 с.
46. Овечко В.В. Меры противодействия коррупции в системе государственной службы Российской Федерации [Текст] / В.В. Овечко // Военно-юридический журнал. 2011. N 9. –с. 34
47. Официальный сайт Московского районного суда г. Твери. [Электронный ресурс]. URL: [http://moskovsky.twr.sudrf.ru/modules.php?did=266&name=press\\_dep&op=4](http://moskovsky.twr.sudrf.ru/modules.php?did=266&name=press_dep&op=4) (дата обращения: 05.02.2019)
48. Очаковский Виктор Александрович, Иваненко Игорь Николаевич, Коротченко Алина Сергеевна Установление эффективного контракта для государственных служащих [Электронный ресурс] / В.А. Очаковский, И.Н. Иваненко // Научный журнал КубГАУ - Scientific Journal of KubSAU. 2016. №116. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ustanovlenie-effektivnogo-kontrakta-dlya-gosudarstvennyh-sluzhaschih> (дата обращения: 31.01.2019).
49. Попов Л.Л., Мигачев Ю.И., Тихомиров С.В. Административное право России: учебник [Текст] / Л.Л. Попов, Ю.И. Мигачев, С.В. Тихомиров. // Проспект. —2016— 450 с.

50. Попова О.В. Государственная гражданская служба субъектов Российской Федерации – самостоятельный государственно-правовой институт [Текст] / О.В. Попова // Государственная власть и местное самоуправление, 2015. № 2. С. 21-28.

51. Попова Н.Ф. Роль административных процедур в реализации прав, свобод и обязанностей граждан РФ [Текст] / Н.Ф. Попова // Административное право и процесс. 2014. N 1. С. 5 — 9.

52. Покровский М.Н. Противодействие коррупции в России: административно-правовые и этические аспекты [Текст] / М.Н. Покровский // Административное и муниципальное право. - 2010. - N 6. – С. 78

53. Прокопьев Владимир Борисович О вопросах развития системы подготовки кадров для государственной и муниципальной службы [Электронный ресурс] / В.Б. Прокопьев // Вестник БГУ. 2012. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-voprosah-razvitiya-sistemy-podgotovki-kadrov-dlya-gosudarstvennoy-i-munitsipalnoy-sluzhby> (дата обращения: 05.02.2019).

54. Путило Н.В. Публичные услуги: между доктринальным пониманием и практикой нормативного закрепления [Текст] / Н.В. Путило // Журнал российского права. 2007. N 6. С. 3 — 10.

55. Скоырская Ю.В. Криминологические и уголовно-правовые меры борьбы с преступлениями коррупционной направленности, совершаемыми в сфере государственных закупок: автореф. дис. канд. юрид. наук [Текст] / Ю.В. Скоырская. М., 2011. – 55 с.

56. Смышляева Л. Г., Минеева Т. М., Пшеничникова Т. Д. Компетентностная модель управления качеством дополнительного профессионального образования управленческих кадров: организационно-методические особенности [Текст] / Л.Г. Смышляева, Т.М. Минеева, Т.Д. Пшеничникова // Актуал. пробл. управления и экономики: рос. и



зарубежный опыт: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (с междунар. участием). Томск, 2013. – 220 с.

57. Современная западная социология. Словарь [Текст]. М.: Норма; Инфра- М, 2000. – 680 с.

58. Спектор А.А., Туманов Э.В. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации [Текст] / А.А. Спектор, Э.В. Туманов // ЮРКОМПАНИ —2016— 880 с.

59. Стахов А.И. Административное право России: учебник [Текст] / А. И. Стахов, П. И. Кононов. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 651 с.

60. Стрельников В.В. Понятие государственной службы в РФ [Текст] / В.В. Стрельников // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2009. – №71. – С. 12.

61. Стрельников В. Дисциплина в прокуратуре [Текст] / В. Стрельников // ЭЖ - Юрист, 2013, № 29. С. 1.

62. Харитонов И.К. Проблемы правового регулирования государственной службы в РФ [Текст] / И.К. Харитонов // Общество и право. – 2015. – №2 (52). – С. 40-44.

63. Цирин А.М. Перспективные направления развития законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции [Текст] / А.М. Цирин // Журнал российского права. - 2011. - N 2. – С. 123